

Чтобы работник оставался социально застрахованным в Латвии, направляющее предприятие должно вести существенную хозяйственную деятельность не только в стране, куда он направлен, но и в самой Латвии.

Для того чтобы за сотрудника, направленного на работу в другую страну — участницу Евросоюза, обязательные взносы социального страхования уплачивались в Латвии, необходимо оформить сертификат А1. Этот документ выдается в центре обслуживания клиентов Государственного агентства социального страхования и подтверждает, что человек зарегистрирован как социально застрахованное лицо в Латвии и платежи социального страхования во время командировки за него будут производиться в Латвии.

Для получения сертификата:

- работодатель должен заполнить заявление на сохранение статуса социально застрахованного лица в Латвии во время работы в другой стране — участнице ЕС по направлению, если по его распоряжению работник командировается в эту страну;

- работник должен заполнить заявления на сохранение статуса социально застрахованного лица в Латвии при выполнении работы в двух и более странах ЕС, если он обычно выполняет работу в двух и более странах.

В течение всего срока выполнения работы в другой стране компетентные учреждения имеют право проводить проверки с целью выяснения, не закончился ли срок направления, производятся ли за работника платежи социального страхования, сохранилась ли тесная связь между работодателем и работником.

*Т.Ф. Балашова, канд. экон. наук
С.И. Кузьмичёва, ст. преподаватель
МГУ им. А.А. Кулешова (Могилев)*

ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ РЫНКА ТРУДА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

В течение последних 20 лет в Республике Беларусь наблюдается дефицит кадров, который можно объяснить снижением численности трудоспособного населения. В Могилевской области число трудовых ресурсов за последние 8 лет снизилось с 709,3 до 664,9 тыс. чел. И если трудоспособного населения становится меньше, то численность лиц старше и младше трудоспособного возраста, занятых в экономике увеличивается [1, с. 84].

Качественный состав работников характеризуется возрастной структурой кадров и их уровнем образования. Средний возраст работников в

Могилевском регионе повысился и составил в 2012 г. 40,9 лет. Среди всех категорий персонала организаций большинство сотрудников имеют возраст от 30 до 49 лет, на их долю приходится 24,2–24,6 %. Удельный вес работников в возрасте 55 лет и старше увеличился на 14,5 %.

Распределение численности работников организаций за 2012 г. говорит о преобладании людей с высшим образованием в таких видах деятельности, как государственное управление (65,1 %), финансовая деятельность (59 %), образование (49,3 %) [1, с. 91].

Анализ тенденций, сложившихся на рынке труда в Республике Беларусь, свидетельствует о том, что за последнее время во всех регионах происходит уменьшение зарегистрированной безработицы, которая в целом по стране не превышает 1 %, а в Могилевской области — 0,6 %.

В то же время проблемой многих предприятий Беларуси является высокая текучесть кадров, которая приводит к нехватке квалифицированных работников. Так, за 6 месяцев 2013 г. прием работников восполняет их выбытие на 87,4 %. Наиболее значительное превышение числа уволенных над принятыми наблюдается в промышленности (81,5 %), образовании (70,5 %), в сфере транспорта и связи (84,5 %). Только в строительстве отмечается превышение приема над увольнением на 4,8 % [2, с. 58].

В Могилевской области в 2012 г. принято на работу 99,3 тыс. чел., а уволено 106,1 тыс. чел. При этом потребность в работниках за последние два года растет практически во всех видах деятельности, кроме финансовой. Количество предложений организаций по рабочим специальностям заметно превышает необходимость в других категориях работников. Так, в 2012 г. потребность в рабочих составила 81,2 % всех заявленных предприятиями вакансий.

В то же время в структуре безработных в 2012 г. наибольший процент имеют люди с общим средним (32,7 %) и профессионально-техническим образованием (31,6 %) [1, с. 101].

Удельный вес уволившихся по собственному желанию и соглашению сторон в 2012 г. в Могилевском регионе составляет 38,3 %, уволенных в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников — 2,8 %, длительно неработающих (более 1 года) — 1,3 %. При этом средний возраст безработных в 2012 г. составляет 35,6 лет. Наибольший процент безработных приходится на возрастную категорию от 20 до 34 лет.

Общий уровень безработицы по городам и районам Могилевской области составляет от 0,3 % в Шкловском районе до 0,8 % — в Славгородском районе; в Могилеве и Могилевской области — 0,6 %.

Анализ приведенных данных показывает, что в Могилевском регионе в последнее время наблюдается рост вакансий по рабочим специальностям.

Литература

1. Статистический ежегодник Могилевской области: стат. сб. — Могилев: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2013.
2. Социально-экономическое развитие Республики Беларусь в первом полугодии 2013 г. // Экон. бюл. НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь [Электронный ресурс]. — № 8. — 2013. — Режим доступа: <http://www.economy.gov.by/ru/niei/niei-econbul/niei-eb-soderyanie/niei-eb-soderyanie-2013-08>

*Н.И. Богдан, д-р экон. наук, профессор
БГЭУ (Минск)*

ПРОБЛЕМЫ И ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

Научные исследования и инновации играют важную роль в создании экономического процветания и разрешении социальных проблем, способствуют как экономическому росту и развитию, так и решению основных социальных задач общества. Эффективность научно-исследовательской и инновационной систем Беларуси сохраняется невысокой, что вызывает необходимость реализации ряда политических мер, направленных на улучшение их функционирования и роста результативности. Недостаточная эффективность является следствием системных провалов в формировании национальной инновационной системы и слабости стратегических подходов к ее развитию.

Новые вызовы мирового развития, проблемы глобализации, влияющие на то, как функционирует национальная инновационная система страны, скорее всего, обострят ситуацию. Необходимы ответные меры государственного регулирования для повышения результативности научных исследований и инноваций, эффективности экономики в целом, а также для сохранения научного и инновационного потенциала Беларуси.

Анализ показывает, что эффективность научно-исследовательской деятельности и национальной инновационной системы в Беларуси определяется развитием форм финансирования научно-исследовательских разработок, согласованностью работы отдельных компонентов инновационной системы как на национальном, так и на региональном уровне, а также наличием развитых механизмов оценки инновационной политики.

Перевод страны на инновационный путь развития требует учета отечественного и зарубежного опыта построения современной экономики знаний, важную роль приобретают практики обучения современным ме-